

<論説>七六年春闘と雇用・失業保障闘争

著者	大野 喜実
雑誌名	社会労働研究
巻	23
号	1
ページ	93-132
発行年	1976-10-10
URL	http://hdl.handle.net/10114/00018054

七六年春闘と雇用・失業保障闘争

大 野 喜 実

はじめに

七三年秋の激烈なインフレーションの展開とそれにつづく経済危機の進行のもとで、政府・独占資本は、この危機を最大限に利用しつつ、この危機の進行に対応して、労働者階級に対する合理化攻勢を組織的に展開しており、既に、七〇年代後半における政策展望を明らかにしつつある。こうした攻撃に殊に、失業と雇用不安の増大にたいして、我国の労働組合運動は、雇用と失業保障をめぐる制度化闘争を組織してきたが、この闘争は、七四年における雇用保険法を軸とする雇用と失業保障制度の改悪に対する闘争と同様に、攻撃の性質と内容を明確にし、これに対応する闘争方向に労働者を組織していくうえで重大な弱点を露呈したように考えられる。

この小論は、第一に、現在の経済危機のもとでの雇用・失業情勢の諸特徴を明らかにし、「低成長」への転換との関連で、その政策的展開を分析すること、第二に、第一の課題に対応して、労働組合による雇用・失業保障制度の制度化闘争を分析すること、を課題とする。

一

現代の経済危機は、ドル危機・IMF体制の破綻など国家独占資本主義の国際的機構の破綻、資本の強蓄積を持続させてきた国家独占資本主義の諸機能の麻痺、国家独占資本主義による発展途上国のエネルギー・原料・食糧などの独占的収奪体制の破綻、新植民地主義の破綻、公害・環境問題の激化、資本の強蓄積とその対極における貧困の蓄積による階級対立の激化、と戦後資本主義の三〇年間にわたる発展過程のなかで、蓄積された諸矛盾の累積の必然的な結果として、発現したものである。殊に、現在の経済危機の一構成部分としての、我国における経済危機は、第一に、国家独占資本主義の財政的・金融的手段を軸とする全機能の動員による重化学工業の発展を中心とする急速な資本蓄積とその対極における貧困の累増的な蓄積、第二に、我国の経済の自主的な発展を阻害してきた対米従属によって、他の発達した資本主義国に例を見ないほどの鋭い形態をとっている。七三年一二月に始った景気後退は、七五年二月を前後にその最低点を通過し、以後鉱工業生産が上昇過程をたどりはじめたとはいえ、「総需要抑制」策から「景気刺激」策へとその政策手段の行使にもかかわらず、その回復過程は、すぐれて跛行的で、停滞的であり、同時に、その過程が、「戦略産業」を中心とする独占資本の蓄積と集中の再編、産業部門別・企業別の資本の統廃合をともなう再編、その反面での中小企業の整理と再編成、加えて、商品及び資本輸出による国外市場の拡大という「低成長」への転換過程と重複していることを特徴としている。このため、国家独占資本主義の制約された条件のもとで、資本の蓄積条件の再編をめざす「低成長」への転換の方向は、必然的に、危機の一層の激成された発現形態をとらざるをえない。

こうした経済危機のもとで、労働者に対する搾取強化の形態は、不況局面での「合理化」形態を基礎に、資本の蓄積条件の再編の方向との関連のもとに、一層発展した形態をとっている。その特徴は、①本格的で大量の人員削減と雇用調整の制度化、②諸「科学的」管理法の駆使、作業方法・労働組織の再編・新技術の導入などによる労働密度の一層の強化、③費用価格の系統的な追求による賃金・人件費・経費などの抑制と賃金面での労働者支配の強化、④「自主管理」「経営参加」など新たな形態での再編、加えて、⑤貧富の格差の拡大、実質賃金の低下、生活環境の悪化、福祉の切り下げなどその外延的な拡大にあつて、ここで、その形態の一である失業と雇用不安の増大とその深刻化の特徴を、六〇年代からこの不況期に至る間と不況期にわけて、析出してみよう。

六〇年代の強蓄積期に、国家独占資本主義は、五〇年代に累積・形成してきた相対的過剰人口と低賃金労働者層をてこに、世界に類をみない強蓄積を強行した。この過程で、資本による労働力の「吸引」とともに「反撥」の規模も拡大され、農業構造改善、中小企業近代化等の「構造改善政策」「労働力流動化政策」「積極的労働力政策」の展開によって、大量の不安定・低賃金労働者層を創出し、独占資本の搾取源泉として、それを利用した。この不安定・低賃金労働者層の創出は、大略次のような過程で進展した。⁽²⁾

- (1) 重化学工業の独占企業が、若年労働力を低賃金労働力として独占的に「吸引」し、その対極で、中高年令、既婚女子労働力を大規模に「反撥」したこと。
- (2) 独占企業に「吸引」された若年労働力の急速な摩滅とそれによる流動性のたかまり、「反撥」された中高年労働力の中小零細企業への「吸引」と臨時、日雇などの雇用形態による停滞的狀態への低下、
- (3) 生活様式の変化、生活苦の増大、あるいは権利意識のたかまり等による婦人労働者の急速な増大。そして、これら婦人労働者が、パートタイマーなどの形態で「吸引」されたばかりか、家庭内職の拡大などあいまって、労働者家族の賃労働者化

が急速にすすんでいったこと。

- (4) 「構造政策」の展開により、農民、商工自営業者の階層分解を強行し、兼業、出稼、転職などの形態で賃労働者化を強行して、「吸引」をはかったこと

- (5) 失業対策事業の打ち切り、失業保険の給付制限、生活保護の給付制限、「流動化」政策の展開は失業・半失業労働者層をより過酷な状態^{II}被救恤層に転落せしめたこと。

このように、相対的過剰人口は、六〇年代に創出されたが、これら過剰人口が、資本の強蓄積と生産拡大の持続による、さまざまな形態をともなった「吸引」によって顕在化せず、潜在的形態をとっていた。しかるに、六〇年代の後半に入ると、強蓄積のテンポの鈍化にともなう、相対的過剰人口の諸矛盾は、製造業における雇用の停滞、若年労働者をはじめとする離職率の増大、パート・臨時・日雇・季節労働者など低賃金労働者層の増大、就業希望者の増大、中高年齢労働者問題の激化として顕在化してきた。まさに、資本の増大の規模とそのエネルギー、プロレタリアートの絶対的な増大とその労働の生産力の拡大↓産業予備軍の増大↓固定した過剰人口の増大↓公認の受救貧民層の増大という資本主義的生産・蓄積機構による相対的過剰人口の創出とその資本への「釘づけ」の法則が、「すべての他の法則と同じように、その実現にさいしてはさまざまな事情によって変化が加えられ」⁽³⁾ながら貫徹してきた。

資本蓄積の拡大にともなう産業予備軍の増大、すなわち、相対的過剰人口の規模は、昭和四十九年の「就業構造基本調査」(以下「就構」という、但し、この「就構」の調査時点が七四年七月現在であるため、今回の不況の初期にあたる)によれば、無業者のうち就業希望者九二二万人(うち、本業を主とする者二〇五万人)、有業者のうち転職希望者二五三万人(うち、雇業者二一二万人、本業を主とする者二一九万人)、追加就業希望者二二八万人(うち、雇業者一四九万人、本業を主とする者一九七万人)となり、就業希望者に雇業者の転職・追加就業希望者を加えるな

第1表 失業者 不安定雇用者の推移 (単位：万人)

	① 就業希望者	② 追加・転職希望者		③ 不安定雇用形態就業者			④ 短時間就業者		総計	
		追加	転職	③-1 臨時	③-2 日雇	③-3 内職	年間200日以上35時間未満	200日以下	第Ⅰ形態 ①+③-④+④	第Ⅱ形態 ①+②
1956	572	111	218	89	72		25	29	626	901
1959	513	90	164	91	76		222	128	863	767
1962	495	126	171	91	76		239	200	934	809
1965	557	99	153	89	100		258	233	1048	809
1968	802	150	219	142	59	69	162	624	1657	1171
1971	864	179	226	152	83	79	173	647	1763	1269
1974	922	228	253	186	84	71	217	716	1926	1403

注) 「就構」による

らば一二八三万人となり、全就業者五一三四万人の二四・九%に達する。不況のその初期の段階において、少なく見積っても二四・九%に達したこの相対的過剰人口の規模が、どのように変わったか、いま「就構」を利用して総括してみよう、第Ⅰ表が、その総括である。この表によると、一九五六年から一九七四年の間、有業者のうちにしめる第Ⅰ形態の相対的過剰人口は、量的にも、その構成比においても拡大をつづけており、非農林業の雇用者のうちにしめる不安定雇用者、すなわち、臨時雇・日雇・内職の不安定雇用労働者、短時間就業者、追加就業・転職希望者の比を各調査年順に示せば、不安定雇用労働者は、九・五%、八・五%、七・一%、七・二%、六・六%、七・〇%、七・六%、短時間就業者にあっては二・八%、三・六%、三・二%、三・四%、六・九%、七・八%、一〇・九%、追加就業・転職希望者にあつては九・八%、六・七%、六・八%、五・八%、一〇・三%、八・八%、一〇・一%と動揺をくりかえしながら、拡大の法則性を示している。更に、この規模に、その特徴の一である低賃金層を加味するならば、その規模は大なることは、明白な事実である。そればかり

りか、「就構」が明らかにしている転職の実態Ⅱ就業移動が、全労働者にわたって「収入が少なかったから」「一時的な不安定な仕事だったから」「ほかに条件のよい仕事があったから」を理由に、三〇才以上の労働者にあたっては「人員整理・会社解散・倒産のため」を理由に、五五才以上の労働者にあつては「定年のために」を理由に移動し、しかも、その移動が下位規模への移動（七四年調査では四〇・一％）であること、しかも、その転職率は全般的に高まり、若干層労働者に高いことは、全労働者が「吸収」と「反発」、流動の高まりのなかで下位規模へと移動し、停滞化している傾向の拡大、強化を示すものである。このことはさらさらな形態をとりながらも、資本蓄積にともなつて、産業予備軍が拡大し、その中で固定した過剰人口が増大し、その下層には被放恤層が停滞するという法則の貫徹を示すものにほかならない。

こうした相対的過剰人口の拡大に加えて、七〇年代に入つて大規模に展開されはじめた列島改造政策Ⅱ新全国総合開発計画、農村地域工業導入促進法、工業再配置促進法Ⅱによる工業配置は、一方では、移転対象工場においては、労働者の事実上の解雇・退職、要員削減、強制的な配置・配転、労働強化など搾取強化の要因となっており、他方、進出先においては、中小零細企業と農業の破壊による自営業者層・農民層の分解を促進し、相対的過剰人口の社会的限界を拡大した。雇用保険法はこれら工場再配置に対して、その手段を定めているが、ここでは、工場再配置がその社会的限界を拡大し、それが、今回の不況期に各地域で様々な矛盾を露呈したことを指摘しておく。

累積されてきた相対的過剰人口を基礎にして、深刻な不況は、雇用・失業問題に、これまで累積されてきた諸矛盾の露呈の結果として、その緊急性と同時に、その恒常性という性格を付与し、この不況を利用して、独占資本は、その再編をおこなつたのである。不況の初期の段階において、資本が確定した合理化の基本的な政策は、経営・組織体

制の整備、「雇用調整」、賃金管理・経費管理の強化、労働時間管理の強化として、「企業体質の強化」をスローガンに、「転換」の長期的展望をもって展開された。第一の経営・組織体制の整備は、事業部制の採用・廃止をとまなう組織の簡素化、直間比率の改善、工場閉鎖、操業停止・短縮、工場移転とその集中化、合併・系列企業の整理と共同化などによる系列化の再編、業種転換・新製品開発・主要製品の転換など経営の多角化と強自性の強化、外国資本との提携の強化と海外進出の拡大・等の内容をもって進出した

(第2表参照)。

こうした事態の進行に対応して、「雇用調整」は、「企業と結びつきの弱い人」の整理↓入口(採用)規制↓自然減耗による人員削減↓出口(退職)規制↓在籍正規従業員の雇用調整、を基本に、臨時・季節・パートタイム労働者の採用中止・解雇、新規卒者の採用中止、定年後の再雇用中止、社外工への切替・欠員不補充、他企業への長期出張・出向・転籍、一時帰休と待命休職、一時的配転を含む配置転換と職種転換、希望退職募集と指名解雇、そして、これらの種々な組み合わせの形態をもって実施された。関東経営者協会の「昭和五〇年労使交渉・争議行為・賃金・雇用調整に関する調査」によれば、四九年四月から五〇年五月に至る間に実施された「雇用調整」は、臨時・

第2表 経営組織の合理化実施状況 (社, %)

対 策	昭49. 4. 1～ 昭50. 5末迄 に実施スミ	昭50. 6. 1～ 昭51. 3末 予 定
①間接部門の縮小	146(27.9)	30(5.7)
②設備増設の中止	117(22.3)	14(2.7)
③間接部門の強化	111(21.2)	17(3.2)
④操業状態の変更 (イ)短縮	101(19.3)	16(3.1)
⑤外注引揚げ	96(18.3)	10(1.9)
⑥価格引上げ	64(12.2)	11(2.1)
⑦事業部制の変更 (ロ)停止	20(3.8)	5(1.0)
⑧工場閉鎖 (イ)一部	16(3.1)	2(0.4)
⑨系列企業の整理	17(3.2)	7(1.3)
⑩その他	10(1.9)	—
⑪事業部制の変更	7(1.3)	—
⑫工場閉鎖 (ロ)全部	2(0.4)	1(0.2)

* 関東経営者協会調査

第3表 a 雇用調整の実施状況調査 (社, %)

対 策	昭和49. 4. 1 ～50. 5末 実 施	昭和50. 6. 1 ～昭51. 3末 予 定
①欠員不補充	231(44. 1)	93(17. 7)
②季節工, パートタイマー, 臨時従業員の採用中止	183(34. 9)	73(13. 9)
③配置転換, 職種転換	127(24. 2)	78(14. 9)
④一時帰休	101(19. 3)	47(9. 0)
⑤臨時従業員の解雇	91(17. 4)	21(4. 0)
⑥パートタイマーの解雇	86(16. 4)	14(20. 7)
⑦新規学卒者の採用中止		
(イ)一部	44(8. 4)	53(10. 1)
(ロ)全部	41(7. 8)	45(8. 6)
⑧他企業への (イ)長期出向	44(8. 4)	24(4. 6)
(ロ)出 向	37(7. 1)	27(5. 2)
⑨新規学卒者の自宅待機の実施	31(5. 9)	—
⑩希望退職者の募集	26(5. 0)	12(2. 3)
⑪他企業への転籍	17(3. 2)	15(2. 9)
⑫定年延長の変更		
(イ)再雇用の中止	17(3. 2)	14(2. 7)
(ロ)計画の中止	10(1. 9)	13(2. 5)
(ハ)期間短縮	5(1. 0)	4(0. 8)
⑬新規学卒者の内定取消の実施	6(1. 1)	—
⑭指名解雇	5(1. 0)	5(1. 0)

* 関東経営者協会調査

(注) 昭50. 6月, 524社調査

季節・パートタイム労働者の解雇・雇用制限、新規学卒者・定年退職者の雇用規制を基礎に、本工労働者にたいして欠員不補充、人員削減、配置転換・職種転換、一時帰休、他企業への出張・出向・転籍の攻撃が行われたこと、しかも、こうした方向が、五一年三月に至る間に実施されるようにしている。(第三表 a、b 参照)。

今回の不況期において実施された「雇用調整」を「労働経済動向調査」によって総括するならば、

「雇用調整」は、全体に、五〇年一～三月期をピークに実施され、五一年一～三月に実施を予定している企業の割合は六〇%に達し、依然として高い比率で実施されようとしている。また、従業員の規模別に(製造業の場合)実施の割合を見ると、七四年一～六月に三一%、七～九月に五二%、一〇～十二月に七六%、七五年一～三月に八五%、四～六月に八四%、七～九月に七九%、一〇～十二月に七七%(見込み)、七六%年一～三月に七六%(見込み)とな

第3表b 雇用調整の実施状況(現在と今後) (%)

対 策	現在まで (679 社)	今 後 (667 社)
残業規制, 削減	60.0	45.8
中途採用者の採用中止, 削減	41.2	38.8
社内配置転換	35.3	36.1
51年3月新卒者の採用中止, 削減	20.1	34.6
定例休業日増加	16.3	15.5
パート解雇	10.8	3.1
時間短縮	10.0	8.2
一時帰休	9.5	2.5
臨時工解雇	8.5	3.7
他社への出向	8.2	4.3
常用従業員の指名解雇	4.7	3.2
常用従業員の希望退職者募集	4.2	4.3
その他	0.7	0.8

* 東京商工会議所

(注) 昭50年10月調査, 1,131社(1,000人以下)

っており、従業員の三〇〇九九九人、一〇〇〇二九九九人、三〇〇〇九九九人規模におけるそれと比較すると大企業におけるそれは高い比率をしめしている。

「臨時・季節・パートタイム労働者の再契約停止・解雇」は製造業においては、五〇年一〜三月期の二一%をピークに、その前後の二期において、しかも、大企業においては、四九年一〇〜一二月の二二%をピークにして激しい形で

「反撥」がおこなわれた。「雇用調整」のなかで実施した企業の比率の高い傾向を示しているのは、「中途採用の削減・停止」と「残業規制」であって、しかも、これらの措置が高い比率をしめしている。前者にあつては、欠員不補充、人員削減策と結合して展開されたのであるが、後者にあつては、一方では、そのピークに達した五〇年四〜六月期に、その対極として、「初任給の凍結」、「賃金カット」など賃金への規制措置を伴って展開され、他方では「残業規制」が、他の労働時間管理措置と結合され、全体的に、労働時間の管理が強化された。生産性労使会議が関東地区の主要企業を対象に実施した「労働時間・休日・休暇の実態調査」によると、この不況期に実施した労働時間管理は、時

第4表 「一時休業」実施状況

	74年 1～6月	7～9	10～12	75 1～3	4～6	7～9	10～12	76 1～3
調査産業計	2%	5	14	17	16	9	5	4
製 造 業	3	6	17	21	20	11	7	5
規 別								
1000人以上	2	5	18	24	21	12	9	7
300～999人	4	7	18	25	19	10	5	2
100～299人	4	9	16	18	23	11	5	4
40～ 99人	6	7	13	14	14	7	4	4
産業別								
織 維	4	11	18	19	15	2	2	2
金 属	2	5	24	25	27	21	12	8
機 械	2	5	21	26	23	13	10	7

七六年春闘と雇用・失業保障闘争

資料) 労働省,「労働経済動向調査」による

注) 75年10～12月,76年1～3月は見込み数値である

間外労働規制の強化六九%、一時帰休の実施八二%、出退勤時間管理の徹底一三%、週休日二制の停滞一一%、交替勤制の変更や廃止八%、となっており、労働時間管理が一層強化されている。「配置転換・出向」措置が、大企業において多く採用された措置であるならば「希望退職者の募集・解雇」措置は、中小企業でとられた措置として特徴的である。この措置は、全体として最高でも七%と低いが、しかし、この措置は、一〇〇〇人以上の大企業にあたっては七四年一～六月に一%、七～九月に〇%、一〇～一二月に四%、七五年一～三月に四%、四～六月に三%、七～九月に二%、一〇～一二月に一%（見込み）、七六年一～三月に〇%（見込み）となっており、三〇〇～九九九人企業にあっては、それぞれ不明、三%、七%、六%、三%、三%、四%、二%、一〇%、二九九人規模の企業では、それぞれ、〇%、一%、九%、九%、六%、五%、四%、二%、三〇～九九九人規模の企業においては、それぞれ、二%、二%、八%、七%、四%、五%、四%、二%、となっており、中小企業におけるその実施比率が、大企業のそれをうまわっている。

最後に、「一時休業」すなわち「一時帰休」について分析を加えよう。「一時休業」の実施状況は第四表のとおりである。この実施状況によれば、雇用保険法による雇用調整給付金制度の七五年一月施行（殊に、七四年一二月の雇用保険法の成立を機に）にもなつて、「一時帰休」が拡大され、製造業にあつては、七五年一―六月を期に低下の傾向を示してはいるが、七四年一―六月期に二%であつた一〇〇〇人以上規模の大企業にあつては、同年一〇―十二月にはその前期より急増、七五年一―六月にかけて最高位を示し、それ以後の見込みも中小企業よりも高位に見込んでいる。しかも、それが、金属・機械における特徴と一致している。こうした「一時帰休」の拡大の特徴は、雇用調整給付金制度をその物的基盤としており、七五年一―二月のその支給状況は、第五表のとおりで、この表によれば、この一年間、大企業に対しては三九〇八事業所に約一九二億三千万円が、中小企業に対しては五七〇一事業所に約三五三億一千万円が支払われ、年間平均をとれば大企業一事業所に約六六五万円、中小企業一事業所に約六二万円が支払われた。休業延日数は大企業約九一五万人日、中小企業約一五六四万人日、合計で約二四七五万人日の規模に達する。このように、「一時帰休」の拡大、すなわち労働組合の承認による雇用調整給付金制度は、まさに、これまで分析してきた「雇用調整」策の物的根拠をなすもので、こうした規模でのその実施の結果は、これまで、様々な差別的雇用形態によって、ある程度の「雇用」を保障されてきた本工制度（常用労働者）の内部に、雇用の不安定化を拡大し、そこでの労働者の構成を変化させたのである。

このように、今回の不況下で大規模に展開された「雇用調査」の結果、「高度成長」下で大規模に累積されてきた相対的過剰人口が顕在化したこと、その深刻さについて多くの論者が指摘してきた。しかし問題は「低成長」下の資本蓄積条件の再編成が、必然的に、これまでの雇用と失業の諸特徴を変化させたことである。最後に、その諸特徴を

整給付金収給決定状況 (50年1~12月)

大 企 業				中 小 企 業			
事 業	作業対保	休業延	支 給 決	事 業	作業対保	休業延	支 給 決
所 数	象被者数	日 数	定 額	所 数	象被者数	日 数	定 額
所	百人	百人日	千円	所	百人	百人日	千円
372	1649	14716	2461363	5515	1900	16728	3054778
1049	3528	26050	5867298	8283	6754	58399	12214381
957	3713	31053	6942757	20392	6196	52704	12847484
530	1950	15642	3953991	10736	3382	28535	7191078
3908	10841	91462	19225409	57071	18233	156366	35307720

七六年春闘と雇用・失業保障闘争

総括してみよう。

停滞的で跛行的であるとはいえ、最氣の回復過程がはじまっているものの、雇用と失業情勢が、停滞的に推移していることである。例えば、七〇年代に入り停滞傾向を示していた常用雇用指数が七五年には減少し、製造業では五・三%の減少となり、その改善がすすんでいないこと。「労働力調査」によれば、製造業の雇用の動きは、七六年四月の対前年同月比で雇用形態別で常雇〇・三%減、臨時二七・六%、日雇一四・五%の増加となっており、企業規模別では四九九人以下の企業で増加しているのに対して、五〇〇人以上の企業で六・六%の減少となっており、男女別で見れば男子常雇〇・四%減、臨時一三・五%増、女子常雇〇・〇%、臨時三一・八%増、日雇八・三%増となっていること。完全失業者は七五年平均九九万人に対して七六年一~四月の平均で一二三万人であること。職業紹介状況をみれば七六年四月の対前年同月比求職者数一・六%増、求人数は変わらず、求人倍率〇・六八と改善されないまま推移していること。また、七五年における求人倍率(〇・六五)をみれば四五才未満の〇・九一に対して四五才以上で〇・二〇と高齢者にとって厳しい状況であったこと、これらの特徴は、第一に、製造業、特に基幹産業における雇用の減退・停滞が構造的となりつつあり、一定の雇用の拡大は日雇・臨時・パート・タイマー

第5表 雇用調

項目 月別	合 計			
	事業所 数	対象者 数 （被保険者）	休業日 数	支給額 （千円）
年 月 50 1～3	5887	3550	31443	551614
4～6	21477	10282	88449	18081679
7～9	21349	9909	83758	19790241
10～12	11266	5332	44177	11145069
計	59979	29073	247828	54533130

注）職業安定局資料による

の「吸引」と、労働時間の延長として現象していること、第二に、これら企業の本工・常用労働者の相対的に保障されてきた「雇用安定」が「雇用調整」諸手段の行使により、「不安定化」されたこと。第三に、失業が長期化し、滞留していること、臨時・日雇・パート・タイマーなど差別的雇用形態の労働者の不安定が強化され、婦人労働者が非労働力人口として蓄積拡大のための「再吸引」プールとして再編されたこと、中高年労働者の就労機会の減少と就業条件の悪化など相対的過剰人口とその固定層が大規模に形成されたこと、第四に、こうした不安定雇用労働者に加えて、季節・出稼労働者の就業機会の減少と農村工場に「吸引」された農村婦人の就業機会の減少などにみられるように、農村における失業者の顕在化、第五に、中小企業の再編、中小企業分野への独占資本の進出などによるそこにおける雇用不安の拡大、などを明らかにしている。

(1) 向笠良一「現局面における搾取強化の特徴」、『前衛』三九二号所収

原嘉彦「大企業主導の新たな『合理化』とたたかいの方向」、『九産労月報』三〇五号参照

(2) 雇用失業問題研究会、「雇用失業保障の基本方向と失業者就労事業の改善方向について」、『季刊学習』第四号所収

(3) マルクス「資本論」第一巻第七篇第二三章資本主義的蓄積の一般的法則」大月書店、八三九頁

二

「昭和五一年度の経済見通しと経済運営の基本的態度」は、五一年度を石油ショックによる「経済的混乱」を調整

昭和 51 年度労働省予算の規模

単位=百万円

	50 年 度 予 算	51 年 度 予 算	対前年度 増 減 額	対前年度 比 %
一般会計	252,801 (310,036)	341,297	88,496 (31,761)	135.0 (110.2)
労働保険特別会計	1,481,187 (1671,373)	1,965,807	484,620 (294,434)	132.7 (117.6)
労災勘定	770,346	910,518	140,172	118.2
雇用勘定	710,841 (901,027)	1,055,289	344,448 (154,262)	148.5 (117.1)
徴収勘定	1,071,694	1,320,277	248,583	123.2
石炭, 石油対策特別会計	13,093	14,535	1,442	111.0
計	1,747,081 (1994,502)	2,321,639	574,558 (327,137)	132.8 (116.4)

七六年春闘と雇用・失業保障闘争

注) () 内は補正後の額, 増減額, 前年度比である

徴収勘定は他勘定と重複するので計には計上していない

する最終年度として、国民総生産の実質成長率を五・六%（名目一三・〇%）と見込み、その最も重要な政策課題として「景気の着実な回復と雇用の安定」をかかげている。ここにかかげられた「雇用の安定」のための昭和五一年度労働省予算は、一般会計で対前年当初予算より三五%増、実質一〇%増の規模にあつて、対前年度比四八・五%増の雇用勘定については、実質一七・一%の増にすぎず、その内容は、求職者給付金等の増額Ⅱ（前年度より受給者実人員の算定基礎の増大による国庫負担の増大）にあつて、「雇用調整給付金等の活用」は対前年二・六倍の増加を特徴としている。また、「安定成長下における総合的雇用対策の推進」として、「心身障害者雇用対策」に三七億七百万円（対前年比五六・六%増）、「中高年令者雇用対策」に一二九億四百万円（対前年比八八%増）、「建設労働者対策」に一四億七九百万円が計上され、「心身障害者雇用促進法」「中高年齢者雇用促行法」の一部「改正」と「建設労働者の雇用改善等に関する法律」の制定によつて、その対策がおこなわれようとしている。しかし、その内容は、法が明確にしているように、身体障害者の雇用率の義務化と

あわせて、その労働条件についての「便宜供与等の配置義務」によって低賃金労働力の供給基礎を拡大し、中高年齢者対策としての「奨励金」の大企業への拡大によって同様な目的に明らかにしており、また、建設労働者対策については、建設業における新たな形態での下請再編成を基礎とする技能労働力の確保と日雇・臨時労働者の統制的把握による低賃金構造の再編という性格を有するものである。

加えて、失業労働保障としての失業対策諸事業の規模は、失業対策事業等予算就労枠一日平均九万二五〇〇人（前年度九万六〇〇〇人）、労働費単価二三六八円（対前年比一一・七％増）、特定地域開発就労事業予算就労枠一日平均五〇〇〇人（前年五〇〇〇人）、事業費単価六五〇〇円（対前年比一二・一％増）、炭鉱離職者緊急就労対策事業予算就労枠一日平均二九〇〇人（前年三〇〇〇人）、事業費単価六五〇〇円（対前年比一二・一％増）、産炭地域開発就労事業予算就労枠一日平均三二〇〇人（前年三二〇〇人）、事業費単価九五〇〇円（対前年比一〇・六％増）となっており、全事業の就労人員を加算しても一〇万三六〇〇人（対前年度三六〇〇人減）の規模で、現在における実質的な失業者の規模に比すれば、〇に等しいばかりか、労力費単価二三六八円は、失業労働者生活水準の絶えざる低下にあわせて、低賃金構造再編の根拠となっている。

このように、昭和五一年度労働省予算は、低成長のもとでの独占資本の高蓄積を維持するために、雇用失業問題の一層の深化を予定し、それらを通じて、また、法的措置をもって、低賃金構造を再編・拡大し、労働力統制の強化をはかるための財政的基盤をなすと共に、「経済混乱」を調整する最終年度にふさわしい特徴を帯びている。⁽¹⁾

こうした特徴の枠組は、すでに明確な形をとって現われている。国際的規模においては、三月四・五日に開かれたOECD労働力社会問題委員会閣僚レベル会議の「総合的雇用労働力政策に関する理事会勧告」（以下、勧告という）

であり、国内においては、雇用政策調査研究会「労働力需給の展望」（五〇年九月）、「昭和五〇年代の雇用政策―減速経済における完全雇用をめざして（五〇年十二月）、失業対策制度調査研究会「失業対策制度調査研究報告」（五一年一月）、雇用審議会「第三次雇用対策基本計画」（五一年五月）と策定されつつあり、これらの施策の方向は、産業構造審議会「産業構造の長期ビジョン」（五〇年八月）、国土庁「第三次全国総合開発計画概要」（五〇年十二月）閣議了解「昭和五〇年代前期経済計画概要」（五一年一月）、経済審議会「昭和五〇年代前期経済計画―安定した社会を目指して」（五一年五月）などの経済計画とあいまって展開されようとしている。

六月のILOの世界雇用会議は、第五議題「先進国における積極的労働力政策および調整援助」を討議したが、OECD⁽²⁾の勧告は、深刻な雇用・失業情勢を前提に、六四年五月の「経済成長を促進する手段としての労働力政策に関する理事会勧告」の諸原則を基礎に、「総合的、積極的な戦略」の補強による「完全雇用目標及び勤労生活の質的改善」の達成のための政策手段を規定する。政策手段は、

- (1) 「高水準の雇用及び労働力需給のバランス」の達成・維持のための「選択的雇用・労働力対策の適切な組織的活用、評価を行うこと」
- (2) 「種々の不利益グループ」に対する「特別な援助」によって、これらグループの「就職、定着又は職場復帰」をはかること
- (3) 「雇用の拡大に寄与する諸活動に対し資金を投ずることがより好ましいことであるという観点」にもとづき、「早急な職場復帰を保障する積極的労働力活用対策」を推進すること
- (4) 産業の構造的変化に「労働者を適応させるため」に、「社会的コストを最少限」にし、これら政策と「自由な国際貿易及び投資とが相互に調和するよう国際的に協力すること」
- (5) 最後に、これら政策の展開に際して、「行政組織内における組織的調整」と共に、「一つの重要な側面」として、「労働者、使用者、及びそれぞれの代表者の協力及び関与を引続き確保すること」

にある。同会議の「コミュニケ」が指摘するように、この政策と原則は、当面する雇用・失業情勢の深刻化と「新しい経済的諸条件に即応した方向」を展望して、一方では、「不利益グループ」に対する「援助」・「選択的雇用・労働力対策」の展開による「吸引」、失業中の「所得維持政策」を「早急な職場復帰」に従属させ、他方では、「社会的コスト」の最少限の費用で、産業の構造変化に労働者を適応させ、しかもそれを国際貿易や投資政策と結合させるといふ、まさに、産業「合理化」、海外進出など独占資本の資本蓄積構造の再編に、「選択的雇用政策」の展開、種々な「援助」の拡大によって矛盾の激化を緩和しつつ、労働者を適応させ、そのために、使用者及び労働組合の「協力と関与」を確保しようとするものである。それは、これまでの積極的労働力政策の原則を持続させつつ、長期的展望も含めて再編し、様々な政策手段の援助によって、「早期」の「吸引」形態を拡大しようとするものである。

この勧告に示されている枠組を、我国における政策で、明らかにしよう。

既に指摘した五〇年代前期の経済計画は、共通して、六〇年代の高度成長の諸制約要因を勘案しつつ、五五年度に至る間、国民総生産の年平均伸び率を六％強のフレーム・ワークのなかで、産業構造の高度化、あるいは「省資源、省エネルギー、技術集約産業構造」への転換をはかり、この結果として、昭和六〇年における就業構造については、第一次産業就業者四九五万人、構成比八・九％（昭和四五年、八八六万人、一七・四％）、第二次産業就業者二一〇五万人、構成比三七・五％（昭和四五年、一七九一万人、三五・二％）製造業就業者一五六六万人、構成比二七・九％（昭和四五年、一三七八万人、二七・一％）、第三次産業就業者三〇二一万人、構成比五三・七％（昭和四五年、二四・八万人、四七・四％）への転換をはかり、この間、生産額、就業者、労働生産性の伸び率を昭和三五～四〇年の一〇・九％、一・四％、九・五％にたいして、五・九％、〇・七％、五・二％と見込んでいる（産業構造の長期

ビジョン」、「産業構造の長期ビジョン」が、「企業家が収益確保を重点目標として行動し、これ以上の生産性向上が実現しうる場合、わが国の労働市場は緩和ぎみに推移することになる」と指摘し、他方で、六〇七〇程度の「成長率でも雇用の伸び率は鈍化し、わが国労働市場に過酷な適応を迫る可能性が高い」とすれば、「昭和五〇年代前期経済計画概要」は、高度成長から「長期の成長路線への移行期にある計画期間」においては、「国際競争力」の強化と「企業体質の強化」問題と併せて、「操業度の低下に伴い企業が過剰雇用をかかえていることを考慮すると、計画期間における労働力需要の伸びはかなり鈍化し、しかも、需要構造の変化に伴う雇用調整等も問題になる」と指摘、「労働力の流動性の向上や労働市場の整備等による年齢別、部門別需給アンバランスの是正を通じ、雇用構造の改善、完全雇用の確保」を図るとしている。

また、経済審議会の「昭和五〇年代前期計画―安定した社会を目指して」は、「概要」と同じフレームワークのもとで、「労働力需給は計画期間を通じ高度成長期のひっ迫基調に比べかなり緩和するものとみられる。また、経済成長率の低下に伴い、景気変動や産業構造の変化、労働力の高齢化等の雇用への影響が拡大し、不況や産業調整に際して失業問題が表面化する可能性が強まるとともに、労働移動の停滞、高年齢者の再就職難等により雇用構造の改善が遅れるおそれもある」と指摘、そのために、「労働力需給の各積不均衡を是正すること」を基本に、積極的に雇用政策を展開し、すなわち、これまでの積極的労働力政策を踏襲しつつ、社会的矛盾の激化する各年齢層、グループ、地域を対象とする「選択的雇用政策」を展開し、「積極的な需要管理政策」と相まって、失業率一・三%を目標とする「完全雇用」を達成しようとする。その具体的施策として掲げるのは、経済変動期の雇用安定Ⅱ（①政策判断の指針となり得る雇用失業指標の開発・整備、②雇用調整方法の多様化等に対応する雇用安定策の整備、③雇用失業給付等

の適切な運用と各種再就職措置による再就職の促進)、産業構造の変化に対する職業転換等の推進Ⅱ(①円滑な労働移動と職業転換の推進、②各種援護措置の整備拡充、③地元雇用機会の確保と雇用政策面からの立地の円滑化)、高学歴化・高齢化に対処する諸施策の推進Ⅱ(①高年齢者雇用率の設定と定年延長奨励措置の拡充、②若年労働者の職種別需給不均衡の解消)、職業生活の各段階における能力開発の推進、働きがいのある労働環境の整備にある。

このように、昭和五五年度にいたる「高度経済成長から安定成長への移行期」を担う経済計画のうちに策定された労働力政策は、産業再編成、工場再配置など「低成長」の資本蓄積構造の再編に対応して、指標による総労働力の調整ばかりでなく、「雇用調整」の多様化に対応する政策の体系化をはかって、合法的で、大規模な「雇用調整」策の展開による矛盾の緩和をはかりつつ、失業者に対しては各種助成措置の拡大によって「再就職の促進」をはかり、他方、社会的矛盾の激化する労働者層に対しては助成措置をとまう特定の対策Ⅱ「選択的雇用政策」でその緩和をはかるうとするものである。「過剰雇用」の整理、「雇用調整」の多様化、「雇用・賃金慣行の再検討」、失業問題の深刻化など、この「計画」が達成しようとする「完全雇用」の前提とそれに対する対策は、まさに、これらの措置を通じて、雇用不安定化をより一層拡大し、中高年齢労働者などを種々なる援護措置によって新たな形態で低賃金層を創出しつつ、低賃金構造を再編しようとするものである。

「低成長」下の資本蓄積構造の再編に対応して、雇用政策、労働政策は、これまでの到達点Ⅱ雇用保険法の骨格を基礎に、経済計画と緊密に結びつけられて策定されている。雇用審議会による「第三次雇用対策基本計画」は、「雇用政策調査研究会」の昨年末の「昭和五〇年代の雇用政策」をひきつぐもので、この「政策」は、「経済変動時における高度の雇用保障機能と雇用構造を積極的に改善する政策手段を兼ねそなえた高福祉国家にふさわしい雇用政策」

としての性格をもち、九月に同会によっておこなわれた「昭和五〇年代の労働力需給の展望」を踏まえて構想されたものである。

「展望」は「今後の労働市場に予想される労働力の需給双方の変化と需給調整上の問題点」を把握することを目的に、「経済成長率が六%程度であるならば、比較的スムーズに労働力需給のバランス」が確保できると結論づける。労働力供給の展望については、新規学卒者については、中卒者の進学率上昇によるその減少、大卒者の増加、高卒者の五八〇九万人程度で推移することを指摘しつつ、女子労働者の就業について、次のように指摘する。

1) 「昭和四〇年代には、パートタイム雇用などの形で女子就業者の労働力化が進んだが、……こうした女子の就業化は、その大部分が家計補助あるいは余暇の活用を動機とするものであり、生活の困窮のために就業を希望する者は比較的少なく、今後における核家族化の一層の進展や子供の養育期間の短縮化など家族の主婦をとりまく環境の変化などにより、女子就業希望者は今後とも増加する可能性が高く、企業の採用態度いかによっては女子の就業化が引き続き進むものと考えられる」

2) 「わが国労働市場には景気変動に応じて労働力と非労働力の間を移動するいわゆる縁辺労働力が多数存在しており、今後わが国経済が安定成長に移行した場合において、この縁辺労働力の態様がどうなるかが問題である。……労働力需要の伸びが鈍化した場合に、縁辺労働力がすべて引退すると考えることはできない。……就業機会があれば再び労働市場に登場するとみななければならない。このため、今後労働力需要の伸びが停滞するなかで、縁辺労働力の就業が男子中高年齢層の就業機会を減少しせる可能性もあり」

と。こうして、女子労働者との関連で、中高年齢労働者、なかでも男子労働者については「社会保障の充実」によつ

て、その「低下」をはかろうとする。こうした供給の展望にもとづき、「労働力需要の展望」は、「就業構造の変化」(昭和四八年から六〇年にかけて、第一次産業で約三〇〇万人の減少、第二次産業で約八〇万人の増加、第三次産業で約六五〇万人の増加)と共に、「就業者の純増分約五〇万を加えると年間約二九〇万人の労働者が充足される必要」があり、これら「労働力の新規需要は、基本的には」新規学卒者の一一〇万人と「家庭の主婦などの非労働力の新規就業」者一八〇万人によって充足される必要があると指摘する。そして、こうした労働力の需給について、これまでと同様に、職業移動Ⅱ労働力流動化をすすめることとし、加えて、労働時間の短縮については、それが「生産性の上昇との間に直接的な因果関係」はなく、「今後慎重に検討する必要がある」と指摘しつつ、この短縮が、「女子の就業を容易にする側面」を持っていると強調する。このように、この「展望」は、経済成長率六%、第三次産業への就業構造への転換を通して、年間一八〇万人におよぶ「縁辺労働力」、「家庭の主婦などの非労働力」を吸引すること、それも「労働時間の短縮」Ⅱパート・タイムの形態、短時間就業の形態で、「企業の採用態度」Ⅱ資本蓄積の形態に応じて、「吸引」すること、まさに、低賃金基盤の拡大をその政策的課題としている。

こうした「展望」にたつて、「昭和五〇年代の雇用政策」は、「昭和四〇年代前半」における「ほぼ完全雇用の状態」と「先進国型の雇用政策を展開する基礎」の形成をうけ、「高度成長経済から減速経済への移行」にあたり、「経済変動に際して失業の防止と労働者の生活の安定を図るとともに、雇用をとりまく制度・慣行を修正して雇用構造を積極的に改善する」ことを目的とする。

「政策」は、これまでに達成した「完全雇用」の状態が「終身雇用、年功賃金、企業別組合を三本の柱として成立した日本的雇用賃金慣行」に拠っていること、「今後の雇用問題のなかには経済成長率が鈍化するならば、企業の負

担力を超える問題」もあること、「雇用保険法は、これまでの雇用政策を踏まえつつ、今後の経済社会の動向に対処し新しい諸要請に応えよう」としていること、「減速経済下では、景気変動の振幅も大きく、不況も長期化することが予想されとともに、一旦失業を出した場合その吸収は容易に進まないこと」を前提に、(1)「経済変動に対処する雇用安定化策」(2)「雇用構造の積極的改善」(3)「労働市場の需給調整機能の強化と雇用行政体制の整備」を掲げる。第一の柱は、「景気を敏感に反映しうる総合指標」として、「雇用失業指標」を確立し、「雇用調整給付金制度」の限界を補うために、「景気の振幅あるいは不況期間の長期化に応じ(た)企業の雇用調整の方法」の多様化に即応する「基金的な制度」(「雇用安定基金」)の創設を通して「失業の防止と雇用の安定」を図り、「職業転換給付金制度」、「再就職のための援護討置」の検討を通して「失業者の生活の安定と再就職の促進」をはかろうとする。この柱によって確立される制度は、「第二労働市場」と称され、景気に敏感に反映する総合指標を手段に「雇用調整給付金制度」に加えて「基金制度」を通して、全規模的に、あるいは企業別に雇用総量を自由に調整して、これまでの常用雇用形態の不安定化を拡大しつつ、失業の顕在化を隠蔽し、政治的・経済的・社会的不安の解消をはかり、失業者を「早期」に「吸引」することにある。

第二の柱は、「終身雇用・年功賃金」制度・慣行の「是正」、すなわち、解雇をも含めて「雇用調整」を自由にできる本工制度の再編を前提に、「社会的情勢の変化」に社会的矛盾の激化に対応する「雇用対策」として、高年齢労働者など特定の年齢層、心身障害者・婦人労働者・新規学卒労働者、不安定雇用者・社外工などの特定の労働者層、地域を対象とするきめこまかい対策に「選択的雇用対策」の展開をはかり、他方、「産業構造の変化など」に対応して、「職業転換の促進」「社会福祉部門の労働力の確保」「生涯訓練体制の確立」「職務再編成」などをはかるものである、

そして、これらの制度の確立・政策の展開のために、第三の柱として、「労働市場の需給調整機能の強化」を図りつつ、「雇用政策の総合的な推進」、「失業の防止と労働者の生活の安定を図るため企業に対する必要な指導・援助」、「企業の雇用管理、労働条件等雇用に関する情報の機動的な収集」、「雇用慣行の是正、雇用管理の改善等について企業に対して必要な指導・援助」、「行政体制内部の相互連携」、「職業安定機関の再編・整備」などの「雇用行政体制の整備」をはかろうとする。

このように、この「政策」は、深刻な経済危機に直面した独占資本の高蓄積を維持する体制と緊密に結合されて、国際的な規模での資本間の矛盾と競争の激化Ⅱ「国際競争力」の維持・強化、独占資本間の矛盾と競争の激化Ⅱ独占資本集中の強化と中小企業の整理・淘汰による倒産・合併・系列化・系列再編成、産業再編成・産業構造の転換、国際的な規模での工場立地と工場・工業再配置、企業「合理化」や生産性向上に対して、「過剰雇用」の整備、「少労働力構造」の定着、「終身雇用慣行」の再検討などを通して、労働力の構成を変え、雇用の不安定を拡大しつつ、一方では、定年延長、六〇才以降の再雇用と年金制度の併用、雇用の策定、雇用奨励金制度や定年延長奨励金制度の活用、再雇用のための年功賃金制度の改訂などの措置により、中高年労働者を低賃金労働力として新たに再編成し、フレックス・タイム、交替制の普及などの措置を通じて、女子労働力の吸引を拡大しようとしており、他方では、失業者の生活保障については「再就職のための援護措置」に代位させて、「失業者給付」の改悪をはかり、早期に「再就職」をはかろうとする。このため、失業者の就労保障としての失業対策事業、最低賃金制度の確立、労働時間の制度的短縮について、この「政策」がなんらかの政策展望を明示していないことは、この「政策」の本質を明示するものである。

このような政策を基礎として、五月三十一日、雇用審議会は、「第三次雇用対策基本計画」を労相に提出した。「計画」は、「完全雇用への地固め」を課題とした第一次計画、「ゆとりある充実した職業生活」の実現を目指した第二次計画の一年繰り上げを受け、「成長率低下のもとでインフレなき完全雇用を達成・維持すること」を課題とする。「計画は、「労使はもちろん広く国民各層の理解と協力のもとに積極的にこれを推進する」必要性をかげ、これまでに達成したとする「雇用の質的改善」をうけつつ、「経済成長率が低下する経済情勢」のもとで、「雇用対策の面から積極的に雇用構造の改善」を図ろうとする。その具体的な政策は、「政策」が提言したそれであって、ただ、「失業者の生活の安定を図ることとあわせて、最低賃金制度や家内労働対策の推進等労働条件を改善するための施策をさらに進めるものとする。また、労働時間制度については今後の経済社会の実情に即してそのあり方の検討を行うものとする」と指摘する。

今回の経済危機のもとで展開された政策体系を基礎に、今後の経済危機の深化、矛盾の激化、「構造的危機」を想定しつつ策定された「経済計画」が、六%の実質経済成長率を維持しつつ大規模な産業構造の変革と海外進出を雇用・失業問題と統一的に、政策的に追及し、「世界経済発展への協調と貢献」・「長期発展基盤の培養」・「経済的安全の確保」による成長率六%の「適正な安定成長」の実現とそれによる「失業率一・三%台」の「完全雇用の確保」「安定した生活の実現」という政策体系が予定する「完全雇用の確保」は、「計画」のそれも、「雇用基本計画」のそれも同様に、「過剰雇用」・「失業問題が表面化する可能性」・「雇用調整」の多様化・「労働移動の停滞」・「高年齢者の再就職難」・「日本的雇用賃金慣行の再検討」をうたいつつ、産業再編成、工場再配置、経営体制の再編・整備による徹底した「合理化」に対応して、一方では、雇用の不安定化の拡大、パートタイマー、中高年齢労働者など新たな形態で

低賃金構造を再編成し、他方では、雇用調整給付金制度、「雇用安定化資金」構想などによって失業の顕在化を隠蔽しつつ、さまざまな助成措置を通して、その早期「復職」をなし、このために、賃金・労働時間など労働条件をふくめて、労働市場への国家権力の介入を強化するものである。

独占資本が「低成長下の雇用対策」として策定している「合理化」方法が、①「過剰雇用」の整理、「少数精鋭」による『少労働力構造』の定着化、②「早期退職勧奨のシステム」化と「官民共同の雇用調整制度」の確立、③「企業グループ」の経営効率化のために、「企業グループ」全体としての「労働力構造」の再編成、④一人当りの「生産性」をいかに高めるかということⅡ「生産現場の合理化を徹底して」すすめること、⑤系列子会社への「定年制」の導入の促進と共に、中高年齢層に対する「早期退職勧奨制度」の確立、「給与と年金との合計で月額一〇万円程度の収入」での「中高年齢層の活用」、⑥自動化・機械化による男子労働者の女子労働者による代替、「選別」・「適職の開拓」「質の向上」によるパートの活用」など「女子の戦力化」、⑦「いかにソロバンに乗せるか」という功実で経営の根幹にかかわる問題」と関連せしめての身体障害者の雇用をはかること、⑧「企業グループ内での過剰労働力の活用」をはかり、「間接部門の人員が過剰で効率が悪い点」を「フレックスタイム」の導入などにより、残業時間の削減、「人件費を抑制しつつ従業員の能力開発」をはかること、さらに、「一時帰休」などの機会に、「モラルの維持と能力再開発」をすすめること、そして、最後に、⑨「企業収益の足を引張っている過剰雇用による負担を軽減」し、「雇用「合理化」をすすめるために、「短期的な雇用調整には雇用調整給付金制度、長期的なそれには長期休職保障制度」と両制度によって、「産業界の雇用調整が社会問題化するのを回避しながらスムーズに進む」体制を確立Ⅱ「雇用安定臨時措置法の立法化」Ⅲし、国家の積極的な援助措置を拡大すること、にあって、これらの要求と「第三次雇用基本計

画」によって策定された、あるいは予定する政策手段は、まったくぴったりと符合する。

以上、明確にしたように、国家独占資本の労働力政策は、資本の蓄積構造の再編に対応して、「少労働力構造」の定着化など労働力の構成を変えつつ、「雇用調整」制度の全面化を通して、失業の顕在化を隠蔽しつつ、雇用の不安定化を拡大し、中高年労働者、女子労働者などを対象に「選択的雇用政策」を施行して、新たな形態で低賃金構造を再編し、そのために、国家の労働市場への介入を積極的に組織化しようとするものであって、これらの施策の実現にあたって、雇用保険法体制がその制度的支柱となっている。

(1) 全労働省労働組合編『これが労働行政だ』(労働教育センター、一九七六年) 四四九～四六二頁参照

全労働、「第一四回労働行政研究全国集会」に対する中央執行委員会の報告『資料全労働』一〇六号所収参照

(2) OECDの労働政策の展開については、

松下健一『OECDにおける労働政策の展開』「レファレンス」三〇三号(一九七六年四月) 参照

三

七六年四月、労働四団体は、昨年秋の「雇用失業保障に関する緊急要求」に対する政府回答をうけ、「雇用調整給付金制度運用の改善、失業給付の延長措置―特に中高年令層に対する配慮を示したことは、極めて限定されたものとはいえず評価できる。また、失業給付全面延長の発動基準を、改善する方向で中央職安審雇用保険部会において検討することになったことも前進と考える」と評価し、野党四党共同提案の「雇用及び失業対策緊急措置法案」の国会における審議を見守りつつ、「今後の取り組みについては、四団体間においてあらためて協議する」と声明した。

七五年春闘以降、七六年春闘においては、深刻な雇用・失業情勢の悪化、雇用「合理化」攻撃に直面して、労働組合の雇用・失業保障の制度確立のための闘争は、野党四党の共同法案の国会提案という有利な条件にもかかわらず、有効に反撃する統一闘争として充分に組織されず、全体として、守勢にたたざるをえなかった。このために、「低成長」下の資本蓄積に対応する独占資本の労働力政策を明らかにし、雇用と失業をめぐる闘争の欠陥を点検し、攻撃に対する全面的な政策とその形態を明確にすることが、経済危機を打開し、政治革新をめざす労働組合にとって、必要不可欠の要件となっている。

我国の労働組合の雇用・失業保障制度の確立のための闘争は、三池闘争などに代表される解雇反対闘争が組織されたとはいえ、失業保険制度と失業者の就労保障としての失業対策事業の改善・改革闘争、更には、職業訓練制度、最低賃金制度の確立のための闘争を統一的に、しかも、大規模には組織されなかった。こうしたなかでも、全港湾の「港湾労働法」制定闘争など各単組の組織分野の個別の「雇用法」闘争、全日自労の失業対策事業の改善・改革闘争、六四年と六七年の失業保険法改悪阻止闘争は、労働組合の雇用・失業保障闘争にとって幾多の教訓と経験をもたらしたが、それらを労働運動全体として総括されることはなかった。このため、闘争の発展の段階は、七四年末の「雇用保険法」制定時の混乱、七五年に入ってから「雇用調整給付金」制度に対する労働組合の評価によって明らかになったばかりか、このことは、「労働力流動化政策」から「積極的労働力政策」へと国家独占資本主義の労働力政策を通して資本蓄積の必要条件として労使協調制度を制度的に確立すること、このことに対する労働組合、労働組合運動の基本的な態度と直接的に係る問題である。

すでに明確にした雇用・失業の実態と政策の展望から導きだされる労働組合の雇用・失業保険闘争は、第一に失業

者の生活保障と就労保障を基本に、現役労働者の雇用を保障し、雇用を拡大する闘争、特に我国においては、この闘争が、職業訓練制度、最低賃金制度の確立と固く結合していることは自明の理である。失業者の生活と就労を保障するためには、一方では、失業者給付の抜本的な改善、生活保護、医療保護の適用の拡大、失対就労者の賃金をはじめ労働諸条件の改善を実現し、他方では、失業者の雇用機会創出と拡大のために、国・地方自治体による住民のための公共事業の実施、しかも、多面的な公共事業の実施の実現をめざす闘争を労働組合は強化することである。例えば、

「失業と貧困に反対する共闘会議」(「失貧共闘」)の組織を拡大し、その活動を強化すること、また、福岡の筑豊地帯における「筑豊復興共闘会議」による「筑豊の総合的復興」闘争にみられるように、⁽¹⁾その地域の失業・生活保障、鉦害復旧、炭住改良、産炭地復興と公共事業の実施を自治体の首長をふくめて国と県に要求して大衆的な行動を組織すること、など、全般的な失業保障制度の改善・改革を基礎として、地域、地域における諸問題の解決のために、その地域での統一戦線の結成の課題と結合せしめて、闘争を強化することに労働組合の任務があり、地区労など地域共闘組織の役割と任務を強化することが、とりもなおさず重要である。⁽²⁾

こうした全般的な失業保障制度の確立を通して、解雇規制など雇用保障制度の確立をめざす闘争が組織されるべきである。この闘争は、すでに明らかにしたように、政府・独占資本による労働力政策、この期にとられた様々の「雇用調整」の具体的な形態とそれを利用した「合理化」の強化に反対する闘争として、第一に社外工、日雇・臨時工、パートタイマー、出稼ぎ労働者に対する解雇反対、賃金・解雇予告手当、退職金などでの差別廃止、差別的雇用形態の制限、就職斡旋をはかり、パートタイマー、日雇・臨時、出稼ぎ労働者、農村工場・納屋工場などで働いている農家の主婦などの失業保険、失業保障の要求を実現すること、第二に、本工に対する希望退職、一時帰休、出向・配転な

どに、本人の意思尊重、労働組合を通しての意思確認、出向期間の限定、原職復帰の保障、休業期間中の一〇〇%賃金保障・原職復帰、解雇禁止などの協定化をはかり、労働条件の切り下げに反対し、労働時間の短縮を制度的に確立することであり、第三に、電機・繊維産業などに典型的にあらわれているように「合理化」と帝国主義的海外進出が結合している時、海外での現地雇用の増大に正しく対処することである。

最後に、独占資本による中小下請企業の再編、中小企業の倒産の続出、中小企業分野への独占資本の進出などに対して、未組織労働者を含めて、中小企業の労働者と労働組合は、中小企業家同友会の「民主的な相互協力関係」の提唱、付加価値税反対、分野法確立など中小企業家の企業を守る運動と正しく結合し、その生活と権利を守り、独占資本の社会的責任を系統的に追求することである。こうした闘争にとって、労働組合は、全体として、東京争議団共闘、個々の争議団、あるいは、東京地評、千代田区労協などの経験、すなわち、「敵より一日も長く」から「ど根性路線」をへて、「統一戦線」への定着というその路線、闘争形態などを総括して、共通の経験として蓄積することである。⁽³⁾

こうした雇用保障のための闘争は、しかしながら、雇用「合理化」攻撃が資本間競争を因として各企業の個的問題として具体的に現象すること、雇用そのものも個別の企業の具体的条件に規定されていること、これまで展開されてきた労働力政策、さらには「低成長」時代に対応する労働力政策が生産向上に協力し、労使協調制度への労働組合の組織化をなしとげてきたこと、主体的には、企業別労働組合であり、産業別に、全一的に労働協約を締結するといふような労働組合の組織的な強化が不充分であること、などの結果、相対的に「合理化」の具体的な形態に個々の企業の条件に即応して、事後的に協定化がなされ、制度要求も失業保険の「雇用保険」への変質、「雇用調整給付金」

制度や三事業、末払労働債権の労災保険からの支出などを典型とする「合理化」推進のための条件の整備に歪曲化され、そして、統一的な闘争のための客観的な条件の成熟化にもかかわらず、制度を通して、様々な差別的雇用形態に照応して、労働者の分裂をはかり、「雇用安定化基金」構想、「少労働力構想」の定着化などにみられるように、企業の「合理化」推進のための条件の制度的確立をめざすために、その方向に闘争を歪曲、誘導しようとしているのである。⁽⁴⁾ このため、闘争は、様々な労働者の雇用・失業保障をめぐる要求を全面的に組織し、憲法が保障する国民の最低生活をめぐる要求を組織し（Ⅱ闘争領域の拡大）、それぞれの要求の解決のための組織を拡大・強化し、それを全国的に、産業別、地域別に統一し（Ⅱ統一闘争の強化と労働戦線の統一）、そして、それを雇用・失業保障などをめぐる諸問題に対する社会的規制・民主的規制Ⅱ制度の確立を実現し、経済的民主主義実現のための方向（Ⅱ統一戦線の結成）に強化すること、国家独占資本主義の労働力政策に対して真の雇用・失業保障を確立するため、具体的な要求にもとづく全面的な政策を確立し、その実現のために統一闘争を強化することである。

このような原則に立つならば、昨年十一月の社・共両党により法案化され、野党四党共同提案として国会に上程された「雇用及び失業対策緊急措置法案」は、現時点での統一闘争のための条件として、その立法化は緊急の課題である。野党各党の間には、国家独占資本主義の労働力政策に対する政策とその実現の路線に差異は存するにしろ、この法案は、基本手当日額・失業給付一律一八〇日延長・日雇労働者求職者給付の改善など失業労働者の生活保障の拡充、中高年雇用促進法附則第二条の失業対策事業就労凍結の解除・失業者吸収率の引き上げと国庫補助の拡大などによる失業者の就労保障のための失業対策事業等の拡大、パートタイマー、日雇・臨時労働者・季節労働者を包括した大量解雇の規制の制度化と元請企業の責任の明確化、事業主から徴収する賦課金及び国の支出金を財源とする倒産時

における賃金・退職金などの労働債権の保全措置など不況時における雇用・失業保障の画期的前進を示しているからである。

労働組合の雇用・失業保障闘争が、明らかにした原則にもとづいて、展開されたのであろうか、七五年春闘以降、進展する雇用「合理化」にどのような闘争として組織されたのであろうか、その七六年春闘にいたる闘争を総括しよう。

七五年秋季闘争は、「七六春闘への前段闘争として位置づけ、反合・雇用・失反の闘いを……最重点闘争」として組織された。九月一八日、総評は「雇用闘争本部」を発足させると共に、二三日には関東、関西、東海三拠点共闘を発足させて闘争の組織化をはかり、一〇月三日、春闘共闘委が、「雇用と失業に関する緊急七項目要求」を政府に要求する。その要求は、①失業給付の給付日数一律一八〇日延長、給付率八〇%の引き上げ、日雇失業給付の受給要件の緩和、②中高年令者、婦人労働者、身心障害者、臨時、日雇労働者、パートタイマー、出稼ぎ労働者の雇用の確保と安定の緊急措置、解雇制限のため、三者構成の雇用対策協議会の設置、③雇用調整給付金制度の改善、④末払労働債権の優先確保と全額立替払制度の確立、⑤雇用の確保拡大に関連して、週四〇時間、完全週休二日制などの法整備、⑥中小企業にたいする金融措置等、安定策を確立し、中小企業労働者の雇用の安定をはかること、⑦登録失業者の雇用確保のための公共事業を拡大すること、となっていた。また、「日雇・季節・出稼労働者雇用保障連絡会議」も、一〇月一七日、①就労の緊急保障、②所得・生活保障の諸制度の改善、③登録日雇港湾労働者の就労保障、④これらの措置のための財源を確立すること、を内容とする「日雇・季節・出稼労働者等の雇用・所得保障に関する緊急要求」を政府に行った。基後、労働四団体共闘が再開され、十一月一日、四項目の「雇用失業保障に関する緊急要

求」が政府に提出された。

この要求は、①広域延長・全国発動基準の緩和、給付日数一八〇日、給付率八〇%、日雇失業給付の受給要件の緩和、雇用調整給付金制度の改善など雇用保険制度の改善、②解雇規制ならびに雇用安定施策充実強化のために雇用調整委員会の設置、解雇届出制度などを確立すること、③企業賦課金と国の負担による未払労働債権の全額立替払制度の確立、④日雇・季節・出稼労働者等不安定雇用労働者の就労保障、にあつて、春闘共闘委の七項目要求と比較して、この要求は、中小企業にたいする金融措置等の要求、公共事業の拡大による雇用確保の要求、週四〇時間・週休二日制の確立の要求を政策的要求であるとの理由で除外し、要求第四項の不安定雇用労働者の就労保障要求もすぐれて抽象的であつて、このためその重点は要求の第一項と第三項に移されることになる。

かくして、七五年の秋季・年末闘争においては、春闘共闘委員会の七項目要求、労働四団体の四項目要求を基礎に、雇用・失業保障闘争が組織されたが、要求の実現と野党四党共同法案の立法化にむけて、闘争は大衆的には組織されはしなかった。労働四団体共闘の再開に当つて、同盟は、「政党への申入れは共同では行わない」との態度を持し、一〇月二四日の中央総決起集会では「景気回復を早め、完全雇用をはかれ！ 失業反対、一元的雇用行政の確立！ 未払い労働債権立替払制の早期確立！」などのスローガンが掲げられていた。他方、春闘共闘は、一〇月三〇～三一日にかけて、七項目要求実現の中央総行動を組織した。このように、共闘は、政府、労働省交渉のためのものにすぎず、それを実現するための大衆行動を大規模に組織する共闘ではなく、このため、年末における政府回答は、次表の如く、「雇用調整給付金」制度の運営について行政指導で努力するとの回答以外は、国会審議の問題、雇用審議会・中央職業安定審議会・中央基準審議会での検討、身体障害者・中高年労働者の雇用率引上げとその義務づけと解雇制限につ

いてはそれぞれの法の「改正」案の通常国会に提案する、ということにとどまった。⁽⁵⁾このように、秋季・年末闘争における雇用・失業保障闘争は、その方針にもかかわらず、様々な労働者の要求を全面的に結集して、その独自闘争を拡大・強化しつつ、野党四党の共同法案の立法化にむけて統一闘争を發展、強化するという闘争ではなく、再開された労働四団体共闘もすぐれて限定的であった。こうした闘争の發展段階に照応して、政府回答は、これらの闘争あるいは、要求を、展開しつつある、または、策定しようとしている労働力政策の路線に誘導するという性格を色濃くしたものであった。

秋季・年末闘争を受け、七六年春闘は、雇用保障の確立、全国一律最低賃金制の確立、年金などの制度要求を「社会経済の民主的変革と改革の柱」として対置し、七六年春闘雇用闘争基本方針について、春闘共闘は、一月二三―二十四日、反合・雇用・失反共闘委員会を開き、確認・決定した。その方針は、労働四団体共闘を継続しつつ、雇用・失業保障の緊急要求闘争を強化することを基本に、①事前協議、同意約款を中心とする雇用保障協定の締結と「事業所内の不安定雇用労働者の雇用保障」への積極的なとりくみ、②雇用の確保・拡大のための定年延長、時間短縮闘争の強化、③個別闘争の支援強化と地域共闘の強化、地域闘争の強化については、兵庫、愛知、長崎、岡山、鳥取、神奈川、山梨、北海道、島根、京都、山口、大阪、石川などの各府県に設置されている「雇用対策協議会」の設置を全国的に拡大し、失業給付の広域延長・個別延長をはじめ、地方での具体的な問題を通じてその実効確保をはかり、二月から三月にかけて地方議会への要請行動、地方自治体・職業安定所への交渉行動を積みあげ、中央行動に結集するという内容をもち、緊急七項目の要求に加えて、「中高年令者等の雇用の促進に関する特別措置法」「身体障害者雇用促進法」の改正、「建設労働法」「沖縄特別対策立法」の制定の要求を確認した。なかでも、四団体共闘に関しては、「政

府との交渉は四団体でやる。こういうのが……前提になっています。だからそれをぶち壊すような形で、春闘共闘委員会なり、総評なり、各単産ナショナルセンターが、政府との交渉を独自にやるというようには共同要求の部分ではない……。春闘共闘委の行動……これは四団体共闘と抵触しない範囲で交渉は行われていくのが前提⁽⁶⁾として「理解」したのである。こうした方針は、七五年秋季年末闘争の総括を基礎にしたもので、その総括は、七項目要求実現のために院内外呼応しての交渉・大衆行動を充分に組織できなかったこと、産業別統一闘争・対企業闘争・地域共闘について闘争の高揚がみられなかったこと、雇用保障を社会的権利とするように運動の水準を高める必要があることを指摘していたのである。

他方、同盟は、その第二二回大会において、「安定的経済成長をめざす政策課題と活動」の一環として「雇用保障制度の確立」をかかげ、雇用保険制度の改善と充実、未払労働債権立替制度の確立に加えて、雇用保険・職業紹介・職業訓練等雇用行政の一元化と有機的運用、定年延長奨励金の大企業への適用拡大、等を決定し、雇用保障制度の改善と充実については、雇用保険制度の積極的な評価とあいまって、失業給付の大巾改善・広域延長給付・全国延長給付の実態に即した運用、各種奨励金の見通しと改善「雇用調整給付金」の幅広い運用、能力開発事業の改善を決定したのである。

かくして、七六年春闘は、一方では春闘共闘、同盟など労働四団体の共通四項目要求を軸とする対政府交渉、その実、関係審議会での審議がすすめられ、他方では、この共通四項目の実現をめざす大衆的な統一行動が大規模に組織されることもないままに推移した。こうした中で、いくつかの単産では政府・経営者団体に対する行動が独自に組織され、地域共闘組織においても地域の独自の要求をかかげて行動が組織された。春闘共闘は、三月一七日及び三十一日

の統一行動の前後に地方代表もふくめた中央行動を組織するなど、あるいは三月二五日の北海道、東北五県の代表による出稼労働者の雇用保障をめぐる労働省交渉、翌二六日の全日自労を中心とする日雇労働者の雇用・生活保障をめぐる労働省交渉などが組織された。ロッキード汚職問題による国会の空転という条件であったにしろ、各審議会での討議を含めて、独自闘争を強化しつつ、これらの闘争を要求実現Ⅱ野党四党共同法案の立法化にむけて統一的に発展させるという闘争の道すじから見て、この雇用・失業保障闘争は、現在の闘争の発展段階を明らかにするものであった。

労働四団体要求については、次表の如く、一定の要件に核当する中高年令失業者に対する応急措置としての個別延長（六〇日）、「雇用調整給付金」制度における依存率五〇％以上の下請企業へのその適用と一定の条件のもとにおけるその再指定の措置がとられることとなり、また、「賃金の支払の確保等に関する法律」「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」が制定され、「中高年令者等の雇用促進に関する特別措置法」「身体障害者雇用促進法」の「改正」がはかられた。闘争の発展段階を総括する前に、総評、中立労連、同盟の現時点での闘争方針を明らかにしておこう。

総評の「一九七六年度運動方針（案）」は、雇用闘争について、「一定の前進」があったものの、「政府・独占の失業増大の中での「過剰雇用」をとりあげての攻撃や低成長下の産業再編成に向けての「人べらし、減量経営、生産在庫調整と連動した雇用調整」攻撃などに十分対応したものととはならなかった」、また、「政府・独占は今後とも雇用の二重構造を活用して本工と臨時工、社外工、パートなど関連労働者の分断をはかるばかりでなく、本工内部でもさまざまな分断攻撃をかけてくることはあきらかである」と総括し、全国一律最賃制、社会保障、労働時間短縮闘争と結合して、「企業内の視点を払しょくして、職場と雇用の安定確保をますます社会的制度的に保障させる」闘争方針を提

労働四団体の統一要求と政府回答 76年6月 反合・雇用・失反对策委員会

労働四団体の統一要求	交渉での回答 (75. 12. 15)	衆議院社労委での大臣答弁 (75. 12. 16)	政府回答 (76年4月) (関係法案の成立は5月)
<p>1. 雇用保険制度の改善</p> <p>(1) 広域延長, 全国延長の発動基準の即時緩和</p> <p>(2) 失業給付は一律 180 日 (6 カ月) 延長</p> <p>(3) 失業給付の給付率の 80% の引上げ</p> <p>(4) 日雇労働保険の受給要件の緩和</p>	<p>四野党共同法案に盛り込まれているもの、これと関連があるものであるので、国会で取扱われるべきだ。</p>	<p>○全国延長等の発動基準については、失業の問題を含め制度のあり方を中央職業安定審議会で検討をねがう。</p> <p>○失業給付の改善は現在行なっている雇用見直し作業(雇用審議会)の中で検討したい。</p>	<p>(1) 一定の要件に該当する中高年失業者について、応急措置と長期(60日)を延長する。(4/5 四団体への回答)</p>
<p>(5) 休業による失業給付の減額に対する是正</p> <p>(6) 雇用調整給付金の支給にあたって休業中の賃金 100%, 支給期間 1 カ年の解雇禁止</p> <p>(7) 給付金, 業種指定の下請への自動適用だが, 検討したい。</p>	<p>不利となる事例の改善を, 現行法の範囲内で検討したい。</p> <p>この制度の運用にあたっては, その趣旨にそって指導に努める。</p> <p>下請関連の指定については, 技術的に困難だが, 検討したい。</p>	<p>○一時帰休の賃金, 月額雇用調整給付金の対象業種の中で職審で検討をねがう。</p>	<p>(7) 一定の範囲(依存率50以上)の下請への適用一定の条件の途をひらき, 必要なら(75日)をふやす(4/7 中職審の答申)</p>
<p>(1)~(3) 解雇規制のための「雇用調整委員会」を三者構成で, 中央, 地方に設置(臨時・パート, 継続雇用)の季節, 日雇労働者も同等にとり扱い, 下請労働者は親企業との共同責任雇用とする)</p>	<p>立法措置を要する問題であり, 四野党法案で国会に提出されているので, 国会で取扱われるべきだ。</p>	<p>○現在行っている雇用の見直し作業(雇用審議会)の中で検討したい。</p>	

起している。そしてこの闘争の共通要求として、職場において、①経営上の変革についての事前協議制、労働条件の変更についての労働組合と本人の同意約款の確立、②臨時、下請労働者等を含めた雇用保障の協定化、③職安法、基準法の違反摘発、④労働時間短縮・残業規制・要員確保、⑤定年延長、高令者の解雇規制と身障労働者の雇用拡大、解雇規制、⑥技術教育と職業訓練の充実、に加えて、産業別雇用保障の協定化、各地域における雇用対策協議会の設置と独自措置の確立をあげ、制度あるいは法制化にかかわる要求として、①雇用保険三事業と職業転換給付金の一元化、「雇用保障委員会」の設置と「雇用基金」の創設、②失業給付制度の改善と「失業手当制度」の創設、③公共職業訓練の拡充と「訓練基金」の創設、などをかけ、「産業構造の転換と中小企業政策」として、「政府、独占資本が主導する反労働者的な産業構造の改変」「国民生活の要求に合致し、雇用を波及的拡大する経済構造に即応した産業構造」をつくり出し、「中小企業分野調整法」をすすめる関係中小企業団体の闘いを支持することを提起している。

同盟は、七六年五月の第三六回中央評議会において、「政策闘争の分野において、……同盟の主導性」で闘争が展開されたと総括し、「今年度下半期の活動の重点の一つを、社会的公正をもちとる国民運動の展開」におき、その一環として「経済変動・産業構造の変化に対応する雇用対策、雇用保険、職業訓練、雇用基金設立の検討ならびに実現をはかる」としている。また、八月に提出した労働省要求「雇用政策について」は、完全雇用の確保を目的に、「雇用基本計画の趣旨を十二分に生かすよう、次のような具体的政策を展開すべきである」として、(一)定年延長の法制化と定年延長奨励金、高年令労働者雇用奨励金、継続雇用奨励金の全事業主への拡大、(2)不況時の解雇発生防止と産業構造の変化に伴う職業転換を円滑にすすめるための雇用安定基金制度の創設などを掲げている。

七六年六月、中立労連は、「七六春闘総括」において、制度闘争について、その要求は、「最も組織労働者の要求に

近いもの」を重視し、「数年間に亘る交渉と教宣活動」を組織するとし、九月には、新産別と共同で、金融・財政々策の展開にゆる景気回復と併せて、雇用安定基金の創設を政府に要求した。

このように、労働組合の雇用・失業保障闘争が、七六春闘の総括にたつて組織されようとしているが、その闘争にあたって、労働組合は、構造的な相対的過剰人口の累積と政府・独占資本による労働力政策の展開を事実に基づき分析し、そして、労働者の各層の要求を全面的に結集し、失業者と現役労働者の統一と団結の強化、経済の民主的な変革の立場から、一般的な民主的な失業保障制度の確立、失業者就労保障の確立、就業労働者の解雇制限と不安定的就業者の社会的規制の強化などによる雇用保障の確立、という基本的方向をとるべきで、この点で、すでに決定されている方針と要求には、弱点を含んでいることはいなめない事実である。その前半において、雇用保険法と、「雇用調整給付金制度」が労働組合の闘争の試金石となったが、今や、「雇用安定基金」がその試金石になりつつある。労働組合の「雇用基金」要求が、フランスのそれに学んだものであるならば、今こそ、フランスのその闘争の発展段階を学ぶべきである。

(1) 原嘉彦「筑豊における貧困化の深まりと統一行動上」『九産労月報』三〇六号

筑豊復興共闘会議「よみがえれ筑豊上・下」三〇八・九号参照

(2) 七六年春闘は、地域共闘の強化が最もよく叫ばれてきたが、地域共闘強化のために、本格的な総括が、特に、要求される必要がある。

(3) 市毛良昌、佐藤一晴「東京争議団共闘の一五年」『労働運動史研究』五八号所収、参照

(4) 金田豊『統一的雇用闘争の展望』『賃金と社会保障』六九八号所収参照

(5) 高橋武「雇用闘争の現状と問題点」『賃金と社会保障』六九八号所収参照

(6) 反合・雇用・失反共闘委員会「議事録」参照

四 結

雇用・失業保障制度闘争は、政府・独占資本による「労働力政策」、特に、「低成長」段階の資本の蓄積条件に照応した「労働力政策」の具体的な展開に対して、その個々の企業における現象形態ばかりでなく、労働者の各階層における要求を組織し、その物的諸条件の改革をめざす闘争を大規模に組織することである。こうした闘争は、当然のことながら、最低賃金制度の確立、年金制度の改善などの諸闘争と統一的に組織されるべきである。そして、雇用・失業者の生活保障のために失業者手当の確立をふくめ、失業者給付の抜本的な改善をはかり、就労保障のために、失業者就労事業の全面的な改善をはかることでなければならない。